

STÄNDIGE KONFERENZ
DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER
IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND



Situation und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.11.2014)

Einleitung

Der Hochschulausschuss hat in seiner 357. Sitzung am 27./28.09.2012 (Nr. 6) beschlossen, sich mit der Situation und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Möglichkeit der Etablierung von Personalentwicklungskonzepten zu befassen. MDgt. Dr. Bernhardt, Berichterstatter „Personalstruktur/Dienstrecht“ ist gebeten, dem Hochschulausschuss in Auswertung der aktuellen Situation befristet beschäftigter Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen und unter Berücksichtigung des Code of Conduct, des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs, des HRK-Orientierungsrahmens zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur sowie der Beratungen im Wissenschaftsrat zu den Karrierewegen im Wissenschaftssystem eine Beratungsunterlage zu Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten der Länder vorzulegen.

1. Problemlage und Auswirkungen

Der wissenschaftliche Nachwuchs ist in den letzten Jahren aufgrund der zunehmenden Bedeutung von wissensbasierten Tätigkeiten für die künftige Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands verstärkt ins Blickfeld geraten. Unter dem Stichwort „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ stand zunächst die Befristungspraxis vieler Hochschulen für das wissenschaftliche Personal im Fokus der Betrachtung. Die aktuelle Diskussion wird zusätzlich von der politischen Sorge geprägt, dass der Berufsweg insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten nach der Promotion im internationalen Vergleich nicht attraktiv genug ist und es deshalb zur Abwanderung junger Spitzenwissenschaftler kommt, der keine entsprechende Zuwanderung ausländischer Forscher gegenübersteht. Auch das sich verschlechternde Verhältnis von selbständig Forschenden und Lehrenden zu den von ihnen abhängig Beschäftigten steht zunehmend in Frage. Darin wird eine Gefährdung für das deutsche Wissenschaftssystem und letztlich die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Deutschlands gesehen. In dieser Situation gilt es, vonseiten der Kultusministerkonferenz gemeinsame Ansätze und Antworten zu den im Folgenden aufgelisteten zentralen Problemen zu finden.

1.1 Zu viele und zu kurz befristete Beschäftigungsverträge

Situation: Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Angestelltenverhältnis bilden mit 86% die größte Beschäftigtengruppe innerhalb des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur an Universitäten. Für diese Beschäftigtengruppe kann anteilig ein Anstieg der Befristung (von 79% in 2000 auf 90% in 2010), eine Zunahme an Teilzeitbeschäftigung (von 38% auf 45%) und ein Zuwachs an Drittmittelfinanzierung (von 36% auf 43%) konstatiert werden.¹ Anlässlich der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) wurde zudem festgestellt, dass der Anteil von abgeschlossenen Arbeitsverträgen mit weniger als einem Jahr Laufzeit in 2009 bei 53% lag, 36% eine Laufzeit von ein bis zwei Jahren hatten und nur 11% auf zwei und mehr Jahre ausgestellt waren.² Dabei entfiel zwar der größere Anteil der kurzfristigen Laufzeiten auf Änderungs- und Folgeverträge, doch hatten auch 44% der Neuverträge eine Laufzeit von einem Jahr und weniger.

¹ Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 31

² G. Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des BMBF, HIS Projektbericht März 2011 = http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf, S. 73 f.

Folge: Zwar sind befristete Beschäftigungen während einer Qualifikationsphase grundsätzlich funktional, doch ist mittlerweile die Ausgestaltung von befristeten Verträgen mit dem Vertragszweck (Durchführung der Qualifikation, eines Projekts etc.) in vielen Fällen nicht mehr vereinbar. Dies kann dazu führen, dass Zielsetzungen aufgrund der Befristungsdauer nicht erreicht werden können. Solche Beschäftigungsbedingungen sind zudem nicht familienverträglich. Die persönliche Abhängigkeit vom Vorgesetzten verstärkt sich. Gleichzeitig verunsichert die ständige Ungewissheit bezüglich einer möglichen Folgebeschäftigung, so dass sich die Motivation der jungen Wissenschaftler verschlechtert und angesichts der Sorge um einen Anschlussvertrag der ursprüngliche Beschäftigungszweck und die eigene Forschung häufig zur Nebensache werden.

1.2 Zu lange Dauer der Qualifikationswege im Wissenschaftssystem und zu geringe Durchlässigkeit zwischen Teilarbeitsmärkten

Situation: Das Durchschnittsalter bei Erlangung der Promotion lag im Jahr 2012 bei 32,5 Jahren, bei Erlangung der Habilitation bei 40,9 Jahren.³ Die rein rechnerische Relation zwischen neu Habilitierten/Jahr und Emeritierungen liegt trotz seit 2004 sinkender Habilitationszahlen bei 3:1 (im Durchschnitt der Jahre 2000-2010 gab es ca. 2.000 Habilitationen/Jahr, in 2010 noch rund 1.750/Jahr).⁴ Die Chance auf eine Berufung ist damit bei gleichbleibender Anzahl an Professuren und unter Einbeziehung der Juniorprofessur als Qualifikationsweg rückläufig. Andererseits qualifiziert die Habilitation spezifisch für die Wissenschaft und nur bedingt für andere Berufsfelder. Auch ist dieser Qualifikationsschritt i.d.R. erst so spät innerhalb des Berufslebens abgeschlossen, dass eine Beschäftigung auf ausbildungsadäquatem Niveau außerhalb der Wissenschaft nicht mehr ohne weiteres erreichbar ist, zumal entsprechende Stellen kaum vorhanden sind.

Außerdem fehlt in den meisten Fächern eine den Mobilitätsanforderungen entsprechende Durchlässigkeit zwischen den Teilarbeitsmärkten (Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Forschungstätigkeiten in der Wirtschaft, Wissenschaftstransfer sowie wissenschaftsnahen Tätigkeiten im öffentlichen Sektor) sowie ins Ausland und zurück. Der Wechsel zurück, von einer dauerhaften Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft oder aus dem Ausland direkt auf eine dauerhafte Universitätsprofessur, ist in den meisten Disziplinen unüblich. Die Durchlässigkeit auf ausbildungsadäquatem Niveau sinkt zudem, je länger die Promotion zurück liegt.⁵

Folge: Einerseits besteht für Postdocs die Gefahr, trotz langjähriger befristeter Beschäftigung zur Qualifikation das Ziel der Professur nicht zu erreichen. Aufgrund des Alters und des hohen Spezialisierungsgrads bei gleichzeitig überwiegend unselbständig durchgeführter Aufgabenwahrnehmung nimmt die schwierige Vermittelbarkeit ins Berufsleben außerhalb von Hochschulen zu. Andererseits werden hervorragende Wissenschaftler durch diese unsicheren Perspektiven abgeschreckt, das Risiko eines wissenschaftlichen Karrierewegs innerhalb des deutschen Hochschulsystems einzugehen und suchen frühzeitig in ihrer kreativen Schaffensphase nach beruflichen Alternativen, die selbstverantwortliches Forschen bei ggf. besseren Rahmenbedingun-

³ Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, 2014, S. 32; die Zahlen stellen einen fächerübergreifenden Durchschnitt dar

⁴ Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 30

⁵ Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 275f

gen erlauben. Hat eine Etablierung außerhalb des deutschen Hochschulsystems erst einmal stattgefunden, ist unter den derzeitigen Beschäftigungsbedingungen i.d.R. nicht mit einer Rückkehr zu rechnen.

1.3 Unübersichtliche und intransparente Rekrutierungsverfahren

Situation: Die Entscheidungen über die Einstellung und Weiterbeschäftigung von wissenschaftlichem Personal werden meistens von einzelnen Lehrstuhlinhabern bzw. Professorinnen und Professoren getroffen, zumal die Personalausstattung der Professuren entweder als Gegenstand von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen personenbezogen bewilligt wird oder die Professorinnen und Professoren als Projektverantwortliche Drittmittelpersonal eigenverantwortlich beschäftigen können.

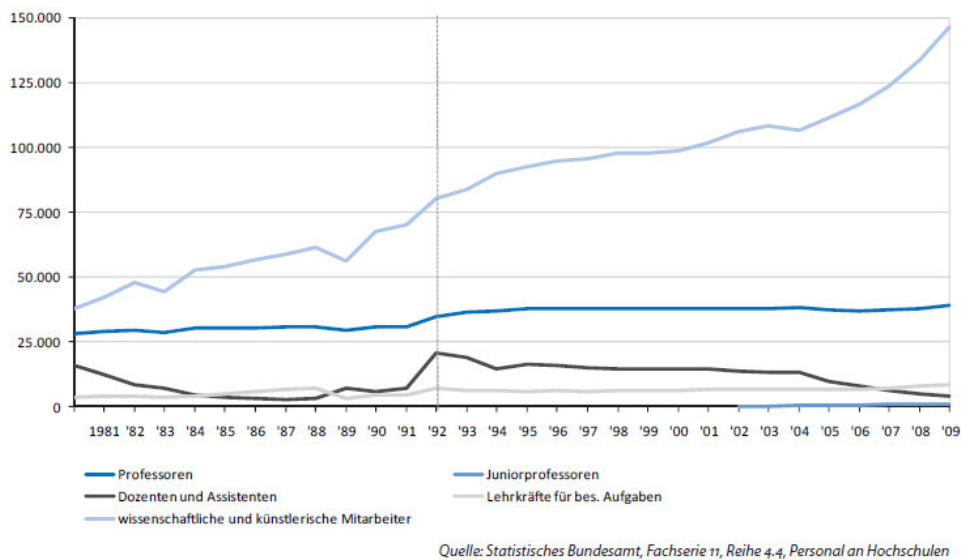
Folge: Rekrutierungsverfahren und Auswahlentscheidungen für wissenschaftliche Mitarbeitende auf Qualifikationsstellen finden überwiegend nicht auf der Basis von lehrstuhlübergreifenden Personalplanungskonzepten und selten unter nachprüfbareren Kriterien oder durch kollegiale Personalentscheidungen statt. Damit verlaufen sie oft intransparent, sind einer Überprüfung entzogen und kann eine Bestenauswahl nicht garantiert werden. Durch diese unübersichtliche Personalpolitik vieler einzelner Professorinnen und Professoren können nur bedingt Strategien und Perspektiven entwickelt werden, sowohl in Bezug auf institutionelle Entwicklungen als auch bezüglich persönlicher Karriereplanungen junger Wissenschaftler.

1.4 Sich verschlechternde Relation von wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu Professuren

Situation: Die Relation von Professuren zu wissenschaftlichen Mitarbeitenden hat sich in den letzten Jahren verschoben. In 1989 lag die Zahl der Professuren bei ca. 27.000, denen ca. 55.000 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende gegenüberstanden. Seither verschlechtert sich diese Relation kontinuierlich. Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden stieg bis 1992 auf ca. 80.000 an (gegenüber ca. 30.000 Professuren). Seit 1992 können Personaldaten mit der Neufassung des Hochschulstatistikgesetzes präziser erhoben werden. In 2012 betrug die Anzahl der Professuren 43.862 und war die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bereits auf 167.722 gestiegen, hiervon waren 72.393 (=43 %) aus Drittmitteln finanziert.⁶

⁶ Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 / Reihe 4.4.

Abb. 01 Wissenschaftliche und künstlerische Hochschulbeschäftigte (1980 - 2009)



Übersicht entnommen aus: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). HIS Projektbericht März 2011, S. 14

Kamen in den Jahren 1992/93 bundesweit auf eine Professur noch 2,3 wissenschaftliche Mitarbeitende, so waren es 2002 bereits 2,8 und im Jahr 2009 sogar 3,7 Mitarbeitende. Bezogen nur auf die Universitäten entwickelte sich das Verhältnis von 3,6 (1992) über 4,7 (2002) zu 6,6 (2009) Mitarbeitenden je Professur (ohne Juniorprofessuren).⁷

Folge: Das sich verschlechternde Zahlenverhältnis von Professuren zu wissenschaftlichen Mitarbeitenden wirkt sich nicht nur auf die Chancen für dauerhafte wissenschaftliche Karrieren des Nachwuchses aus, sondern bringt auch eine schleichende Aufgabenverschiebung im Rahmen der Professuren mit sich. Professorinnen und Professoren haben durch diese Entwicklung in deutlich größerem Umfang Funktionen als Vorgesetzte, Mentorierende, Betreuende, Projektleitungen zu Drittmittelanträgern etc. wahrzunehmen sowie Managementaufgaben zu erfüllen. Dadurch verbleibt weniger Zeit für die eigene Forschungs- und Lehrtätigkeit, und dies bei steigenden Studierendenzahlen. Das führt u.a. dazu, dass einige der Kernaufgaben von Professuren auf die wissenschaftlichen Mitarbeitenden delegiert werden müssen, die dann u.U. auf befristeten Stellen Daueraufgaben in abhängiger Position wahrzunehmen haben. Letztlich ist die Frage zu stellen, ob die erforderliche Qualität in Forschung und Lehre unter diesen Bedingungen langfristig aufrechterhalten werden kann.

2. Auswirkungen auf das Hochschulsystem und die Gesellschaft

Die dargestellten Probleme bergen die Gefahr, sich nicht nur negativ auf individuelle Karrierewege in der Wissenschaft mit der möglichen Folge einer Abwanderung von hervorragenden jungen Wissenschaftlern auszuwirken. In der unter 1.4 beschriebenen strukturellen Entwicklung des wissenschaftlichen Personals verbergen sich zwei weitere gesellschaftliche Risiken: Es ist zu befürchten, dass die Qualität der Lehre, die die Grundlage für die Aufstellung der nächsten Forschergeneration bildet, sinken könnte, wenn professorale Lehre ohne Begrenzung durch Personen auf niedrigerem Qualifikationsniveau

⁷ G. Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). HIS Projektbericht März 2011, S. 12

ersetzt wird. Außerdem steht die Qualität der Forschungsarbeit und der Forschungsergebnisse als einer wesentlichen Grundlage für den gesellschaftlichen Fortschritt in Frage.

Erfolgreiche Forschungsarbeit lebt von einem Spannungsfeld zwischen einem Inventar an gesichertem disziplinärem Wissen und der Kreativität, fundamental neue Erkenntnisse zu suchen und sich insoweit von der bis dahin etablierten Lehre zu entfernen. Die Kreativität von Forschergruppen spielt daher eine Schlüsselrolle für die Wahrscheinlichkeit, bahnbrechende neue Lösungsansätze zu finden, die sich in der Folge weiterentwickeln und wirtschaftlich ausbeuten lassen.⁸ Durch die sich verschlechternde Relation von Professuren zu wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind die von einzelnen Professuren zu betreuenden Gruppen größer geworden. Damit treffen verschiedene negative Faktoren aufeinander, die die Einschränkung eines „kreativen Schaffensklimas“ bewirken: Durch einen größeren Umfang an Führungs- und Managementaufgaben kann sich eine Professorin oder ein Professor weniger selbst der Forschung widmen und seine Erfahrung und sein Überblickswissen in die Diskussion einbringen. Bei größeren Gruppen wird zur Reduzierung von Komplexität eher ein hierarchischer Kommunikationsstil gepflegt und ist das Mentorenverhältnis weniger intensiv, was sich auf wissenschaftliche Lösungsprozesse hinderlich auswirkt. Andererseits wird eine Korrelation zwischen frühzeitiger wissenschaftlicher Unabhängigkeit und hervorragenden wissenschaftlichen Leistungen festgestellt.⁹ Eigene Verantwortung und die Möglichkeit zu unabhängiger Forschung ist stärker geeignet, Kreativität zu fördern, ebenso wie Beschäftigungsverhältnisse, deren Dauer mit dem Beschäftigungszweck in Einklang stehen.

Ein Fortschreiten der derzeitigen Entwicklungstendenzen würde demnach mit hoher Wahrscheinlichkeit auch die Leistungsqualität von Forschergruppen im Hochschulsystem beeinträchtigen, womit nicht zuletzt die Leistungsfähigkeit Deutschlands und das Bestehen im internationalen Wettbewerb betroffen wären.

Im Folgenden werden mögliche Lösungsansätze zu den unter 1. aufgeworfenen Problemen vorgestellt, die nach Diskussion zu einheitlichen Antworten der KMK führen sollten.

3. Bisherige Lösungsvorschläge

3.1 Zur Dauer der Beschäftigungsverträge:

3.1.1 Zitat Koalitionsvertrag Bund 2013: „Verbesserung der Grundfinanzierung der Hochschulen: Die Hochschulen stehen im Zentrum des Wissenschaftssystems. Ihnen verlässliche Perspektiven und Planungssicherheit zu geben, muss im Zentrum der Wissenschaftspolitik der nächsten Jahre stehen. Wir werden in den nächsten vier Jahren seitens des Bundes den Hochschulen mehr Geld zur Grundfinanzierung zur Verfügung stellen.“

Planbare und verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft: Befristete Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Qualifizierungsphasen, zeitlich befristeten Forschungsprojekten und anderen Sachgründen liegen in der Natur des Wissenschaftsbetriebs; ihr Anteil – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – hat in den letzten Jahren ein Maß erreicht, das Handlungsbedarf entstehen lässt. An erster Stelle ist ein aktives Gegensteuern Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ihrer Rolle als Arbeitgeber. Wir begrüßen

⁸ T. Heinze et al. „Bleibt die Kreativität auf der Strecke“ in Wissenschaftsmanagement 2014, S. 34ff

⁹ T. Heinze et al., a.a.O., S. 35ff

entsprechende Aktivitäten der Wissenschaftsorganisationen und werden deren Bemühungen durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes flankieren. Wir wollen für den wissenschaftlichen Nachwuchs planbare und verlässliche Karrierewege schaffen. Der Bund wird im Rahmen seiner Förderung und bei Vereinbarungen zu neuen Instrumenten auf angemessene Laufzeiten der Anstellungsverträge achten.“¹⁰

3.1.2 Die Hamburger Wissenschaftsbehörde hat sich mit Hochschulen, Gewerkschaften und Personalräten auf Maßnahmen zum Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse verständigt. Die Regelungen sollen im Hamburgischen Hochschulgesetz sowie in einem Verhaltenskodex (Code of Conduct) umgesetzt werden. So verpflichteten sich die Hamburger Hochschulen nach Verhandlungen mit dem Senat zum "Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse". Ähnliche Abmachungen planen die **Länder Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg**.

3.2 Zur Dauer der Qualifikationswege, zur Durchlässigkeit und zur Transparenz der Wege:

Der Wissenschaftsrat¹¹ empfiehlt im Hinblick auf die **Dauer der Qualifikationswege** eine Verkürzung der Postdoc-Phase bei gleichbleibendem wissenschaftlichem Qualifikationsniveau, um insbesondere eine frühere Berufbarkeit auch ohne Habilitation zu erreichen. Flankierend hält er sowohl während der Promotions- als auch in der Postdoc-Phase ein regelmäßiges Mentorat und Statusgespräche für unabdingbar und empfiehlt, für die Postdoc-Phase i.d.R. nicht mehr als vier Jahre vorzusehen..

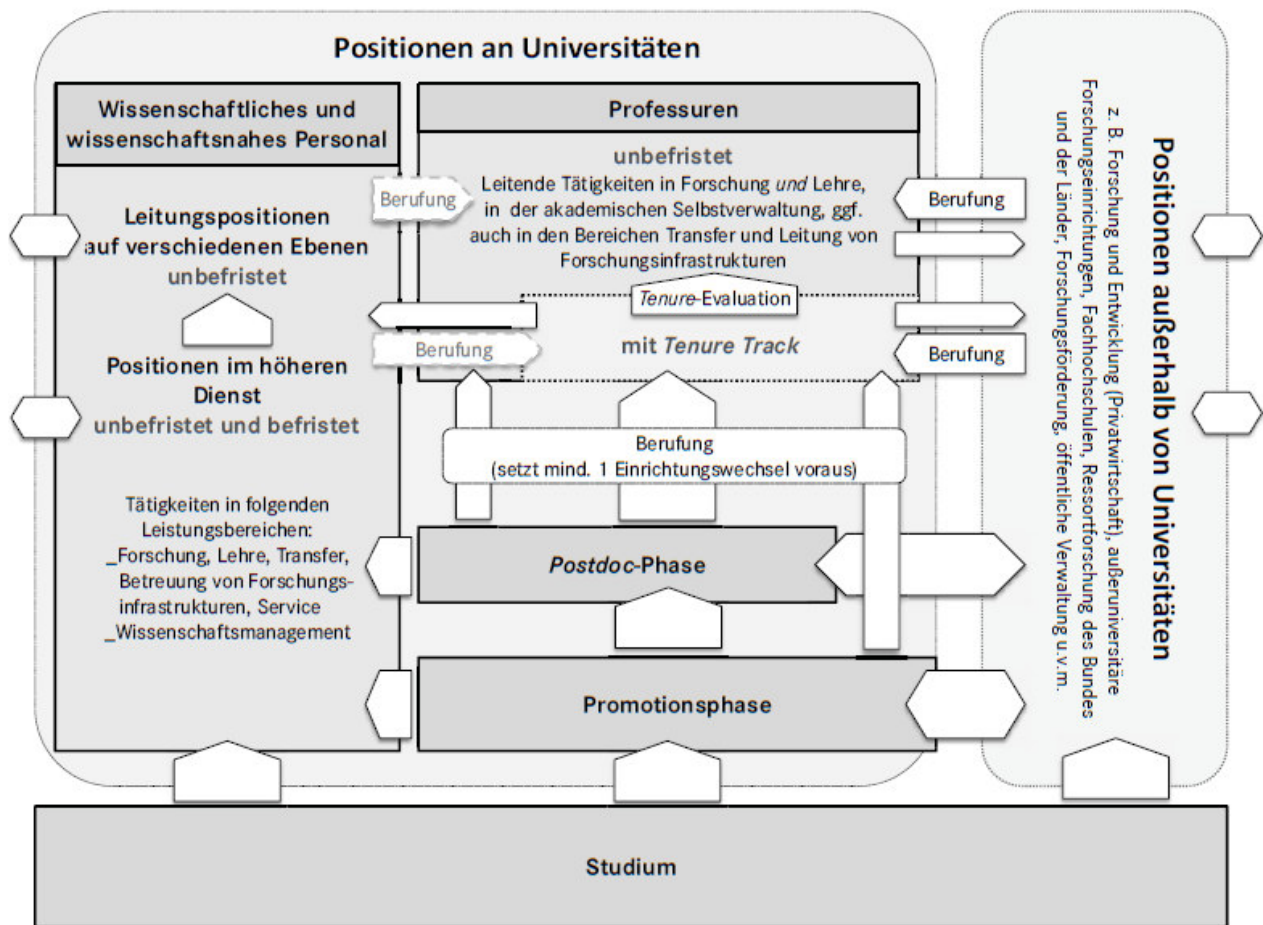
Durch eine hierdurch bedingte Senkung des Durchschnittsalters auf allen Karriere-stufen soll u.a. mehr **Durchlässigkeit und Mobilität** zwischen dem Wissenschafts-sektor mit seinen Teilarbeitsmärkten, ins Ausland und zurück, zwischen den Disziplinen und zwischen den Aufgabenfeldern Forschung, Lehre, Leitung und Betreuung von Forschungsinfrastrukturen, Wissenstransfer sowie im Bereich der wissenschafts-nahen Tätigkeiten erreicht werden.

Wesentlich **für eine Transparenz der Wege** ist entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats die Einführung einer langfristigen und datenbasierten Personalstrukturplanung sowie von umfassenden Personalentwicklungskonzepten an den Universitäten. Damit sollen sowohl mögliche Karrierewege innerhalb des Hochschulsystems begleitet und unterstützt als auch rechtzeitige Entscheidungen für einen Übergang in anschlussfähige wissenschaftliche Berufe z.B. in Wirtschaft und Verwaltung getroffen werden. Für eine flächendeckend bessere Datenqualität, bundesweit einheitliche Datenformate sowie größere Transparenz ist aus Sicht des Wissenschaftsrates eine Datengewinnungsstrategie erforderlich. Weiterhin plädiert er u.a. dafür, die Organisationsstrukturen dahingehend weiterzuentwickeln, dass hinreichend große Organisationseinheiten mit Personalbudgets (z.B. in Departementstruktur) entstehen, in denen Dauerstellen für wissenschaftsnahe Tätigkeiten zur Entlastung der Professuren vorgesehen und transparente Personalrekrutierungsverfahren mit kollegialen Entscheidungen eingeführt werden können.

¹⁰ Deutschlands Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, S. 21

¹¹ Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, 2014, S. 63 ff

Der Wissenschaftsrat schlägt eine Ausgestaltung der Karrierewege und Personalstrukturen im Wissenschaftssystem nach folgendem Modell vor¹²:



¹² Übersicht entnommen aus Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, 2014, S. 18

3.2.1 Zur Relation von wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu Professuren:

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, die Qualität von Forschung und Lehre auf breiter Basis durch einen Aufwuchs des dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personals an Universitäten auf Professurebene anzuheben durch eine sukzessive und substanzielle Erhöhung des Anteils der Professuren am wissenschaftlichen Personalbestand. Bis 2025 soll insbesondere durch eine entsprechende strukturelle Fortentwicklung des wissenschaftlichen Personalbestands einschließlich der Umwandlung vorhandener Stellen bundesweit ein schrittweiser Aufwuchs um 7.500 Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen erreicht werden (einschließlich Tenure Track-Professuren). Der Anteil an Tenure Track-Professuren soll 2025 etwa ein Fünftel aller Professuren betragen.¹³ Damit sollen die Betreuungsrelation von Professuren zu Studierenden von derzeit 64:1 und die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, aber auch die Chancen des hervorragenden Nachwuchses auf eine Dauerstelle im Hochschulsystem verbessert werden.

Für die Ausgestaltung von Tenure Track-Professuren schlägt er folgende Merkmale vor:

Vorbereitend auf eine Tenure Track-Professur sollte die Postdoc-Phase vier Jahre als Richtwert nicht überschreiten. Nach der Promotion oder vor der Berufung auf eine Tenure Track-Professur ist ein Einrichtungswechsel vorzusehen. Voraussetzung für eine Berufung auf eine Tenure Track-Professur sind insbesondere der Nachweis hochschuldidaktischer Qualifikation sowie die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die u. a. durch eine herausragende Promotion nachgewiesen wird und im Fall einer möglichen Besoldung nach W2 zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen bedarf. Tenure Track-Professuren werden international ausgeschrieben, in einem ordentlichen Berufungsverfahren vergeben, sind auf sechs Jahre befristet und werden im Fall einer positiven Evaluation (Tenure-Evaluation) ohne Stellenvorbehalt, erneute Ausschreibung oder weiteres Berufungsverfahren, aber unter zusätzlicher Einholung mehrerer externer Gutachten zu einer dauerhaften Professur regelmäßig auf der Ebene von W2 oder ggf. auf W3.

Zur Finanzierung der zusätzlichen Stellen sieht der Wissenschaftsrat neben einer Erhöhung der Grundmittel und Förderprogrammen der Länder während einer Startphase auch eine mittelfristige Umstrukturierung des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten als geeignet an.

¹³ Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, 2014, S. 85